



PAROLE D'EXPERT

* Les ordonnances Macron, nouvelle mise en scène du droit du travail : les incidences pour le monde culturel



Charles Philip
Avocat Cabinet Racine

Les ordonnances Macron du 22 septembre 2017 consacrent un changement de philosophie du droit du travail qui embrasse tous les domaines du droit du travail, des instances représentatives du personnel, avec la création d'une instance unique – le comité social et économique à la négociation collective, en passant par la rupture du contrat de travail et la santé au travail. En cela, les ordonnances Macron instituent, pour filer la métaphore du titre, un changement de décor saisissant...

Nous concentrerons notre propos sur deux mesures emblématiques et aux incidences pratiques considérables que sont le dialogue social dans l'entreprise (I) et la rupture du contrat de travail (II), et ce, sous le prisme des TPE/PME qui sont les structures les plus représentées au sein du monde culturel.

• Le dialogue social dans l'entreprise

Le dialogue social, entendu comme la négociation de convention ou d'accord collectif dans le but d'adapter les règles du Code du travail aux particularités et aux nécessités de chaque entreprise, est désormais largement facilité au sein des petites et moyennes entreprises. Dans les entreprises de moins de 11 salariés (et celles de 11 à 20 salariés

en l'absence d'élus), l'employeur peut désormais proposer un projet d'accord directement aux salariés portant sur l'ensemble des thèmes ouverts à la négociation collective d'entreprise qui, pour être valide, devra être approuvé à la majorité des deux tiers du personnel.

Dans les entreprises comptant entre 11 et 49 salariés en l'absence de délégué syndical, les accords d'entreprise peuvent être négociés, soit par un ou plusieurs salariés mandatés par des organisations syndicales représentatives, sous réserve pour être valide d'être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés, soit par des membres du comité social et économique, à la condition, pour être valide, que ces derniers représentent la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

Ce renforcement de la négociation collective au sein des petites entreprises apparaît d'autant plus précieux que la primauté de l'accord d'entreprise sur les autres normes du droit du travail est clairement consacrée, sous réserve toutefois de se conformer aux dispositions relevant de l'ordre public social intangible.

L'articulation des accords de branche et d'entreprise est en effet organisée aujourd'hui en trois blocs distincts et l'accord d'entreprise prévaut dans tous les domaines où le Code du travail ne prévoit pas expressément que l'accord de branche est supérieur à l'accord d'entreprise (blocs n°1 et n°2).

L'entreprise devient dès lors créatrice de normes «sur mesure» répondant aux attentes de chaque entreprise (en matière de durée du travail, d'heures supplémentaires, de repos...).

Barème des indemnités prud'homales en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse

Ancienneté du salarié dans l'entreprise	Indemnité minimum Effectif > 11 salariés	Indemnité minimum Effectif < 11 salariés	Indemnité maximale
0	Sans objet	Sans objet	1
1	1	0,5	2
2	3	0,5	3,5
3	3	1	4
4	3	1	5
5	3	1,5	6
6	3	1,5	7
7	3	2	8
8	3	2	8
9	3	2,5	9
10	3	2,5	10
11			10,5
12			11
13			11,5
14			12
15		3	13
16			13,5
17			14
18			14,5
30 et au delà			20

Article L. 1235-3 du Code du travail.



• La rupture du contrat de travail

Si la procédure de licenciement demeure inchangée, les employeurs peuvent dorénavant procéder à la notification du licenciement au moyen de modèles types de lettre, élaborés par décret, en fonction de la nature du licenciement envisagé (motif individuel ou motif économique...). La vigilance s'impose néanmoins ! Ces modèles types recèlent des imprécisions ou des oublis et ne peuvent dès lors être repris littéralement.

Autre nouveauté, les motifs énoncés dans la lettre de licenciement peuvent être précisés postérieurement à la notification du licenciement, soit à l'initiative de l'employeur dans un délai de quinze jours, soit à la demande du salarié dans un délai de quinze jours (l'employeur bénéficiant d'un délai de quinze jours pour répondre). Attention, cette faculté de préciser les motifs ne permet pas en tout état de cause à l'employeur d'invoquer de nouveaux motifs ou de pallier l'absence pure et simple de motivation de la lettre de licenciement. Si le salarié ne sollicite pas davantage de précisions, l'irrégularité tirée de l'insuffisance de motivation n'entraînera pas, à elle seule, la remise en cause du licenciement et donnera lieu à une indemnité qui ne pourra être supérieure à un mois de salaire. Si l'employeur en revanche ne répond pas ou mal à la sollicitation du salarié, le défaut de motivation pourra priver le licenciement de cause réelle et sérieuse.

Nous recommandons dès lors de ne pas changer la pratique qui consiste à énoncer, dans la lettre de notification du licenciement, l'ensemble des motifs, et ce, en vous inspirant des modèles types mis à disposition par le législateur.

Il est à noter que l'indemnité légale de licenciement, ouverte dorénavant à tout salarié justifiant d'une ancienneté minimale de huit mois ininterrompus, a été revalorisée et ne peut être aujourd'hui inférieure à un quart de mois de salaire par année d'ancienneté pour les dix premières années et à un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années au-delà.

Désormais, en cas de litige prud'homal, le Code du travail fixe un barème d'indemnisation (*voir tableau page 4*) en fonction de l'ancienneté du salarié et de l'effectif de l'entreprise qui s'impose au juge pour tout licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Ce barème n'est toutefois pas applicable en présence d'un licenciement entaché de nullité (harcèlement, violation d'une liberté fondamentale, violation du statut protecteur...) ou consécutif à une inaptitude d'origine professionnelle, pas plus qu'aux préjudices en lien avec l'exécution du contrat (heures supplémentaires, rappel de salaire...).

L'instauration d'un tel barème permet aux deux parties d'identifier rapidement les enjeux notamment financiers en présence et, par voie de conséquence, de trouver probablement plus aisément une issue amiable à leur litige.

Reste à savoir si les différents acteurs du monde culturel se saisiront de ces nouveaux outils mis à leur disposition et, par là même, de ces opportunités...